



Journal Justice

UNIKARTA

Penerapan Perlindungan Hukum Bagi Perempuan Dan Anak Atas Kekerasan Verbal Dan Non Verbal Di Kabupaten Kutai Kartanegara

Rismansyah

Tinjauan Yuridis Tentang Penyalahgunaan Bantuan Sosial Covid-19 Di Kabupaten Kutai Kartanegara

Febry Andrian

Tinjauan Yuridis Hak-Hak Tersangka Sebagai Perwujudan Asas Praduga Tidak Bersalah

Redi Junaidi

Tinjauan Yuridis Terhadap Penerapan Pidana Tambahan Pada Kasus Korupsi (Studi Kasus Putusan Nomor 30/Pid.Sus-TPK/2021/PN Smr)

Kintan Saraswati

Analisis Perubahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Hendra Gunawan

Diterbitkan Oleh :
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS KUTAI KARTANEGARA

JOURNAL JUSTICE

Journal Justice sebagai suatu Media Informasi Hasil Karya Ilmiah yang diterbitkan secara berkala dalam 2 Kali setahun yang didedikasikan untuk Kepentingan Penyampaian Ilmu Pengetahuan yang berasal dari Hasil Penelitian Para Akademisi Dosen Fakultas Hukum Universita Kutai Kartanegara Khususnya dibidang Ilmu Hukum.

SUSUNAN DEWAN REDAKSI

Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Hukum Unikarta

Ketua Dewan Penyunting

Dr. Abd Majid Mahmud, SH.,MH

Dr. H. Husni Thamrin, SH.,MH

Dr. Aini, S.Sos. M.Si

Jamaluddin, SH.,MH

Penyunting Pelaksana

Dr. Drs. H. Undunyah, M.Si.,MH

Rismansyah, SH.,MH

Andi Suriangka, SH.,M.Kn

Editor

Abdullah Khaliq, SH

Sukirman, SH

Sekretaris

Amini, SH

Bendahara

Endang Wahyuni, SE

Pelaksana Tata Usaha

Dedy Marhadi, S.Sos

Alamat Redaksi :

Fakultas Hukum Universitas Kutai Kartanegara Jalan Gunung Kombeng No. 27,
Tenggarong, Melayu, Tenggarong, Kabupaten Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur.
Telp. 0541-661177 Pos.75512

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	i
SUSUNAN DEWAN REDAKSI	ii
DAFTAR ISI.....	iii

PENERAPAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEREMPUAN DAN ANAK ATAS KEKERASAN VERBAL DAN NON VERBAL DI KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

Rismansyah

1-14

TINJAUAN YURIDIS TENTANG PENYALAHGUNAAN BANTUAN SOSIAL COVID-19 DI KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

FEBRY ANDREAN

15-29

TINJAUAN YURIDIS HAK-HAK TERSANGKA SEBAGAI PERWUJUDAN ASAS PRADUGA TIDAK BERSALAH

Redi Junaidi

30-47

TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PENERAPAN PIDANA TAMBAHAN PADA KASUS KORUPSI (Studi Kasus Putusan Nomor 30/Pid.Sus-TPK/2021/PN Smr)

Kintan Saraswati

48-62

ANALISIS PERUBAHAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DENGAN DISAHKANNYA UNDANG- UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA

Hendra Gunawan

63-77

**ANALISIS PERUBAHAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN DENGAN DISAHKANNYA UNDANG-
UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA**

Hendra Gunawan

Fakultas Hukum, Universitas Kutai Kartanegara, Tenggarong

E-mail: hendragunawan_fahum@yahoo.com

Abstract

The arrangement for the relationship between workers and employers after the enactment of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation is based on the period of the Specific Time Work Agreement (PKWT) which has abolished the PKWT time limit provisions which were previously regulated in Article 59 paragraph (1) of the Law Number 13 of 2003 concerning Manpower which explains that "Work agreements for a certain time can only be made for certain jobs which, according to the type and nature or activities of the work, will be completed within a certain time, namely a. work that is completed once or is temporary in nature, b. work that is estimated to be completed in a short time and no longer than 3 (three) years; c. seasonal work; or; d. work related to new products, new activities, or additional products that are still in trial or exploration. However, after the promulgation of the Job Creation Law, the provisions of Article 59 paragraph (1) letter b remove the "3 (three) year maximum" category limitation which also correlates with the disappearance of paragraph (4) in Article 59 which stipulates that: "Work agreement for a certain time based on certain period of time can be held for a maximum of 2 (two) years and may only be extended 1 (one) time for a maximum period of 1 (one) year. The loss of the provisions regarding the specified working period has an impact on not allowing a PKWT (contract) employee to be appointed as a PKWWT (permanent) employee. Legal protection for workers/laborers who were laid off unilaterally after the Job Creation Law was passed is considered not to provide good legal protection, instead it is detrimental to workers/laborers, where in the previous Law (Labor Law) Article 151 paragraph (2) which reads: "In the case of all efforts have been made, but termination of employment cannot be avoided, then the purpose of termination of employment must be negotiated by the entrepreneur and the trade/labor union or with the worker/laborer. If the negotiations do not get approval in accordance with Article 151 paragraph (3), the entrepreneur can only terminate the employment relationship with the worker/laborer after obtaining a stipulation from the industrial relations dispute settlement institution.

Keywords: *Employment, Job Creation*

Abstrak

Pengaturan hubungan antara pekerja dan pengusaha setelah disahkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja didasarkan pada jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang mana telah menghapuskan ketentuan batas waktu PKWT yang sebelumnya diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau; d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan”. Namun setelah diundangkannya UU Cipta Kerja ketentuan pasal 59 ayat (1) huruf b menghilangkan pembatasan kategori “paling lama 3 (tiga) tahun” berkorelasi juga dengan hilangnya ayat (4) dalam Pasal 59 yang mengatur bahwa: “Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun”. Hilangnya ketentuan mengenai jangka waktu kerja tertentu tersebut, maka berdampak pada tidak memungkinkannya seseorang karyawan PKWT (kontrak) diangkat menjadi karyawan PKWWT (tetap). Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang di PHK secara sepihak setelah disahkan UU Cipta Kerja dinilai tidak memberikan perlindungan hukum yang baik, justru merugikan pekerja/buruh, dimana dalam UU sebelumnya (UU Ketenagakerjaan) Pasal 151 ayat (2) yang berbunyi: “Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh. Apabila perundingan tidak mendapat persetujuan sesuai pasal 151 ayat (3), pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”.

Kata kunci: *Ketenagakerjaan, Cipta Kerja*

A. PENDAHULUAN

“Pekerja atau buruh adalah tulang punggung perusahaan” adagium ini nampaknya biasa saja, seperti tidak mempunyai makna. Tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung karena dia mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan dan berpartisipasi dalam pembangunan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung dari para pekerjanya, hubungan antara perusahaan dengan para pekerja ini saling membutuhkan, di satu sisi pekerja membutuhkan perusahaan untuk tempat mereka bekerja, disisi lain perusahaan juga membutuhkan pekerja sebagai sumber daya untuk mengantarkan perusahaan mencapai tujuannya.

Tujuan campur tangan pemerintah dalam ketenagakerjaan ini adalah mewujudkan ketenagakerjaan yang adil dengan memberikan hak-hak bagi pekerja sebagai manusia yang utuh, karena itu harus dilindungi baik menyangkut keselamatan, kesehatan, upahnya yang layak, selain itu pemerintah juga harus memperhatikan kepentingan pengusaha. Pengaruh pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan ini diwujudkan dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut juga UU Cipta Kerja). Peraturan perundang- pekerja yang menuntut hak-haknya sampai dengan adanya pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan pengusaha terhadap pekerja.undangan ini membawa nuansa baru dalam khasanah hukum ketenagakerjaan seperti mensejajarkan istilah buruh menjadi pekerja dan majikan menjadi pemberi kerja. Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 ini dapat memberikan gambaran tentang kebijakan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan, tetapi dalam kenyataannya implementasi Undang-Undang ini masih banyak mendapatkan penolakan. Ini dapat diketahui dengan masih adanya pelanggaran dari pihak pemberi kerja yang tidak melaksanakan kewajibannya sehingga akhirnya terjadi protes yang dilakukan oleh parapekerja yang menuntut hak-haknya sampai dengan adanya pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan pengusaha terhadap pekerja.Salah satu masalah ketenagakerjaan yang sering terjadi hingga saat ini adalah pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disebut PHK). Masalah pemberhentian merupakan yang paling sensitif didalam dunia ketenagakerjaan dan perlu mendapat

perhatian yang serius dari semua pihak, termasuk oleh manajer sumber daya manusia, karena memerlukan modal atau dana pada waktu penarikan maupun pada waktu karyawan tersebut berhenti. “Peristiwa pengakhiran hubungan kerja seringkali menimbulkan permasalahan yang tidak mudah terselesaikan, baik mengenai pengakhiran hubungan itu sendiri maupun utamanya akibat hukum dari pengakhiran hubungan kerja”. *PHK merupakan peristiwa yang tidak diharapkan terjadi khususnya bagi pekerja/buruh, karena PHK itu akan memberikan dampak (psycologis, economisfinanciil) bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Bagi setiap pekerja, PHK merupakan suatu keadaan yang membawa penderitaan. PHK mengakibatkan pekerja kehilangan sumber penghasilan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari baik bagi dirinya maupun keluarganya. PHK merupakan salah satu jenis dari perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU No. 2 Tahun 2004). Perselisihan PHK dilatarbelakangi adanya tindakan pengusaha yang melakukan PHK secara sepihak yang tidak sesuai dengan prosedur PHK sebagaimana diatur dalam undang-undang. Selain itu perselisihan PHK terjadi karena adanya perbedaan pendapat mengenai alasan PHK yang berpengaruh terhadap hak-hak normatif pekerja. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) telah mengatur alasan PHK yang boleh dan tidak boleh dilakukan pengusaha. Dalam hal undang-undang memperbolehkan alasan pengusaha melakukan PHK, maka alasan yang digunakan tersebut harus dapat dibuktikan. Tindakan pengusaha melakukan PHK secara sepihak dapat terjadi dikarenakan 2 (dua) alasan yaitu pertama, PHK yang didasarkan pada alasan yang terdapat pada diri pekerja/buruh dan kedua, PHK yang didasarkan pada alasan yang terdapat pada diri pengusaha. Akibat dari perusahaan yang mengalami gangguan tersebut dapat menyebabkan pengusaha melakukan PHK sepihak terhadap para pekerjanya. Namun demikian, dalam UU Cipta Kerja telah mengatur juga alasan PHK yang boleh dan tidak boleh dilakukan pengusaha. Dalam situasi Pekerja/Buruh mengalami kehilangan pekerjaan tentu akan berdampak terhadap derajat status sosialnya, khususnya lingkungan tempat tinggalnya maupun masyarakat pada umumnya. Oleh karena itu, penyelenggaraan JKP bertujuan mempertahankan derajat kehidupan yang*

layak pada saat Pekerja/Buruh kehilangan pekerjaan/terkena Pemutusan Hubungan Kerja sehingga akan memotivasi Pekerja/Buruh untuk berkeinginan bekerja kembali atau berusaha mandiri. Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, juga harus mampu menjawab tantangan dinamika globalisasi dan transformasi teknologi informasi yang berdampak terhadap perubahan tatanan sosial dan ekonomi, termasuk perubahan pola hubungan kerja dibidang ketenagakerjaan. Oleh karena itu, diperlukan regulasi pengupahan yang mengatur beberapa isu strategis, antara lain mengenai bentuk upah, Upah Pekerja/Buruh, Upah minimum dan Upah bagi bagi Pekerja/Buruh pada usaha mikro dan usaha kecil.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan sarana yang digunakan oleh manusia untuk memperkuat, membina serta mengembangkan ilmu pengetahuan. Ilmu pengetahuan yang merupakan pengetahuan yang tersusun secara sistematis dengan penggunaan kekuatan pemikiran, pengetahuan mana senantiasa dapat diperiksa dan ditelaah secara kritis, akan berkembang terus atas dasar penelitian-penelitian yang dilakukan oleh pengasuh-pengasuhnya. Hal itu disebabkan oleh karena penggunaan ilmu pengetahuan bertujuan agar manusia lebih mengetahui dan lebih mendalami. (Soerjono Soekanto, 2005:3) Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu, dengan jalan menganalisisnya. Kecuali itu maka juga diadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta-fakta hukum tersebut, untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan-permasalahan yang timbul di dalam gejala bersangkutan. Penelitian ini menggunakan studi pustaka. Penelitian kepustakaan yang dilaksanakan dengan cara membaca, menelaah dan mencatat berbagai literatur atau bahan bacaan yang sesuai dengan pokok bahasan, kemudian disaring dan dituangkan dalam kerangka pemikiran secara teoritis. (Kartini Kartono, 1998:78). Peneliti melakukan analisis terhadap data-data yang telah dikumpulkan sehingga dalam pencarian data peneliti dapat menemukan informasi yang diperlukan untuk mendukung penelitiannya. Riset pustaka memanfaatkan sumber perpustakaan untuk memperoleh data penelitian. Riset pustaka membatasi kegiatannya hanya pada bahan-

bahan koleksi perpustakaan saja tanpa memerlukan riset lapangan (Mestika Zed, 2004: 1-2)

C. KERANGKA TEORI

Pengertian hukum yang dikemukakan oleh para ahli hukum berbeda satu dengan yang lain, karena pengertian ini sangat tergantung hukum positif dari masing-masing negara dan keluasan cakupan hukum ketenagakerjaan di masing-masing negara. Di samping itu, perbedaan sudut pandang juga menyebabkan para ahli hukum memberikan definisi hukum ketenagakerjaan yang berbeda pula.

Menurut Imam Soepomo, merumuskan bahwa hukum ketenagakerjaan atau hukum perburuhan adalah: “Suatu himpunan peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak, yang berkenaan dengan suatu kejadian dimana seorang pekerja bekerja dengan orang lain dengan menerima upah”. (Iman Soepomo, 2003:2)

Sedangkan dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat sebelum, selama dan sesudah masa kerja”. Ruang lingkup hukum ketenagakerjaan lebih luas daripada hukum perburuhan yang selama ini kita kenal yang ruang lingkungannya hanya berkenaan dengan hubungan hukum antara buruh dan majikan dalam hubungan kerja saja (Lalu Husni, 2003:16).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Perlindungan Hukum Bagi perempuan dan anak atas kekerasan verbal dan non verbal di Kutai Kartanegara

Diantara sekian banyak perubahan yang ada di dalam Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan, ketentuan terkait jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) lah yang paling krusial, dimana UU Cipta Kerja menghapuskan ketentuan batas waktu PKWT yang sebelumnya diatur dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelumnya mengatur dalam Pasal 59 ayat

- (1) bahwa: Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Jika kita bandingkan antara UU Ketenagakerjaan dengan UU Cipta Kerja pada pasal 59 lah yang banyak menuai pro dan kontra, dimana pada huruf b yang menghilangkan pembatasan kategori “paling lama 3 (tiga) tahun” berkorelasi dengan hilangnya ayat (4) dalam Pasal 59 yang mengatur bahwa: “Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.” Lebih lanjut, UU Cipta Kerja juga menghapuskan ketentuan bahwa PKWT yang sudah melewati jangka waktu maksimal 2 tahun ditambah 1 tahun, secara hukum berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (perjanjian kerja tetap). Implikasi dari hilangnya ayat-ayat ini sangatlah serius. Selain menghilangkan jangka waktu maksimal dan batasan perpanjangan, ketentuan baru ini juga menghilangkan kesempatan pekerja untuk berubah status dari pekerja kontrak menjadi pekerja tetap. Padahal, posisi pekerja dalam status kerja kontrak jauh lebih rawan dibanding dengan pekerja tetap. Lantas, berapa jangka waktu PKWT yang seyogyanya hanya diperbolehkan bagi pekerjaan yang bersifat tidak tetap ini.

Rumusan pasal terkait PKWT dalam UU Cipta Kerja tidak memberikan kepastian hukum tentang hal ini. Perubahan Pasal 56 dalam UU Cipta Kerja pada ayat (3) justru menyebutkan bahwa “Jangka waktu selesainya suatu pekerjaan tertentu ditentukan berdasarkan perjanjian kerja.” Artinya, peran negara menjadi lemah karena tidak dapat mengintervensi jangka waktu dari PKWT Ketentuan ini sedari awal banyak dikritik karena tidak memberikan kepastian hukum bagi pekerja dengan status kontrak. Lebih lagi, perubahan Pasal 56 dan Pasal 59 UU Cipta Kerja masih digantungkan pada ketentuan lebih lanjut di dalam Peraturan Pemerintah (lihat Pasal

56 ayat (4) dan Pasal 59 ayat (4) UU Cipta Kerja). Di sisi lain, ketentuan baru mengenai PKWT di UU Cipta Kerja memuat kewajiban pengusaha untuk memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang dipekerjakan secara kontrak, dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu tersebut berakhir Pasal 61A ayat (1) dan (2) UU Cipta Kerja). Uang kompensasi ini diberikan sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. Dilihat sekilas, ketentuan ini ibarat angin segar yang menguntungkan bagi pekerja kontrak. Sayangnya, pengaturan ini masih sangat abu-abu dan digantungkan pada ketentuan lebih lanjut di Peraturan Pemerintah (lihat Pasal 61A ayat (3) UU Cipta Kerja), sehingga masih sulit membayangkan pengaturan dan implementasinya di lapangan. Hal kedua dalam Bab Ketenagakerjaan UU Cipta Kerja adalah perubahan pasal-pasal terkait pengupahan. Terdapat beberapa hal yang berubah dalam hal pengupahan. Pertama, hilangnya “kebutuhan hidup layak” sebagai pertimbangan penetapan upah minimum. Kebijakan pengupahan pada hakekatnya tidak dapat dipisahkan dari kewajiban negara untuk penghidupan yang layak bagi rakyatnya. Sebagaimana juga disebutkan dalam Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Selanjutnya, “Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Janji penghidupan yang layak ini dalam UU Ketenagakerjaan dijewantahkan dalam Pasal 89 tentang upah minimum yang dalam ayat (2) menyebutkan bahwa: “Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.” Sayangnya, Pasal 89 dihapuskan dalam ketentuan UU Cipta Kerja. Sebagai gantinya, disisipkanlah Pasal 88D yang mengatur bahwa: “(1) Upah minimum dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum. (2) Formula perhitungan upah minimum memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi.” Bahwa ketentuan terkait dengan penghitungan upah minimum di UU Cipta Kerja tidak lagi menggunakan “kebutuhan hidup layak” sebagai pertimbangan. Perhitungan semata dilandaskan pada variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi. Pertanyaannya, dapatkah variabel-variabel ini merepresentasikan kebutuhan hidup layak bagi pekerja. Menjadi ironis bahwa ketentuan ini justru akan menjauhkan kebijakan pengupahan dengan tujuan awalnya yaitu memberikan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kedua, masih dalam kaitannya dengan upah minimum. Pasal 88C ayat (1) UU Cipta

Kerja menyatakan bahwa “Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi.” Selanjutnya, pada ayat (2) disebutkan bahwa “Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.” Artinya, UU Cipta Kerja hanya memberikan kewajiban penetapan upah minimum di tingkat provinsi, sedangkan di tingkat kabupaten/kota sifatnya adalah opsional atau pilihan.

Ketiga, UU Cipta Kerja juga menghapuskan upah minimum sektoral yang sebelumnya ada dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Penghapusan upah minimum sektoral ini pun tidak dilandasi dengan alasan yang jelas. Padahal, selama ini upah minimum sektoral dirasa lebih representatif karena mewakili kondisi pada sektor tertentu. Upah minimum sektoral juga sebelumnya wajib untuk diatur lebih tinggi dibanding upah minimum provinsi. Sehingga lagi-lagi, penghapusan upah minimum sektoral cenderung merugikan pekerja. Keempat, UU Cipta Kerja mengubah ruang lingkup kebijakan pengupahan di Pasal 88 ayat (3). Sebelumnya, dalam UU Ketenagakerjaan, kebijakan pengupahan terdiri dari: 1) Upah minimum; 2) Upah lembur; 3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan; 4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; 5) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; 6) Bentuk dan cara pembayaran upah; 7) Denda dan potongan upah; 8) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; 9) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional; 10) Upah untuk pembayaran pesangon dan 11) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Dalam UU Cipta Kerja, jenis-jenis kebijakan pengupahan ini dipangkas sehingga hanya melingkupi: 1) Upah minimum; 2) Struktur dan skala upah; 3) Upah kerja lembur; 4) Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu; 5) Bentuk dan cara pembayaran upah; 6) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan 7) Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lain. Penjelasan yang memadai mengenai alasan pemangkasan kebijakan pengupahan di UU Cipta Kerja. Sebagai contoh, mengapa kebijakan pengupahan terkait upah untuk pembayaran pesangon harus dihapuskan, padahal hal ini sangatlah relevan bagi kepentingan pekerja. Kelima, terkait dengan salah satu jenis kebijakan pengupahan, yakni struktur dan skala upah. UU Cipta Kerja mengubah Pasal 92 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang sebelumnya berbunyi: “Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa

kerja, pendidikan, dan kompetensi.” Perubahan menjadi sebagai berikut: “Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.” Perubahan ini perlu dikritisi karena menghilangkan pertimbangan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi dalam struktur dan skala upah. Padahal, struktur dan skala upah bisa dijadikan sebagai salah satu upaya untuk memacu upgrading kompetensi pekerja, dengan pemberian reward berupa kenaikan upah. Dengan ketentuan yang baru, reward ini hilang dan hal ini bisa menjadi kontraproduktif dengan cita-cita perbaikan kualitas SDM pekerja Indonesia. Hal lain yang perlu dikritisi juga dalam UU Cipta Kerja adalah penghapusan ketentuan Pasal 64 dan 65 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pasal 64 merupakan dasar pemberlakuan alih daya (outsourcing) di Indonesia, karena mengatur mengenai penyerahan pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh. Penghapusan Pasal 64 dan 65 ini menjadi ganjil dikarenakan pada poin UU Cipta Kerja selanjutnya disebutkan bahwa Pasal 66 diubah menjadi: “(1) Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu”. Dengan tetap dihidupkannya Pasal 66, dapat disimpulkan bahwa alih daya masih diperbolehkan oleh UU Cipta Kerja. Lalu apa sebenarnya tujuan dihapuskannya Pasal 64 dan 65. Penulis pahami bahwa dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Pasal 64, 65 dan 66 adalah sebuah kesatuan yang harus dilihat secara utuh.

Dengan menghapus Pasal 64 dan 65 namun tetap menghidupkan Pasal 66, maka hal ini akan menimbulkan ketidakpastian hukum serta membingungkan bagi pelaku usaha maupun pekerja yang justru akan mengganggu iklim usaha dan investasi di Indonesia. Selain itu, permasalahan lain yang muncul dari Pasal ini adalah hilangnya pembatasan jenis-jenis pekerjaan yang dapat dialih-dayakan. Sebelumnya, Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: “Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.” Artinya,

Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan pembatasan secara eksplisit bahwa alih daya tidak boleh dilakukan bagi pekerjaan-pekerjaan yang bersifat sentral dalam perusahaan tersebut. Pembatasan ini tidak lagi ditemukan dalam Pasal 66 ayat (1) UU Cipta Kerja. Implikasinya tentu jelas, hubungan kerja alih daya akan semakin menjamur, padahal sudah terbukti bahwa bentuk hubungan kerja triangular (hubungan kerja yang melibatkan pihak ketiga sebagai perantara) layaknya alih daya cenderung tidak menguntungkan bagi pekerja.

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh yang di PHK Secara Sepihak setelah disahkan Undang – undang Cipta Kerja

Pada dasarnya perlindungan bagi pekerja adalah untuk menjaga agar pekerja lebih manusiawi. Pekerja mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan berbagai tugas dan kewajiban sosial, dapat mengembangkan potensinya, sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup dan dapat hidup secara layak sebagai manusia. Kemudian dikemukakan dalam UU Ketenagakerjaan bahwa ada 8 alasan pemutusan hubungan kerja yaitu karena undang-undang, keinginan perusahaan, keinginan pekerja, mencapai usia pensiun, berakhirnya kontrak kerja, kesehatan pegawai, kematian, dan karena putusan pengadilan. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi salah satunya karena telah memasuki usia pensiun. Sebagaimana diatur dalam Pasal 167 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, namun tidak diatur secara tegas dan jelas pada usia berapa bagian batas usia pensiun dapat berlaku.

Seperti halnya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun, pengaturan mengenai usia pensiun diatur dalam Pasal 15 yang ayat (1) berbunyi "Untuk pertama kali Usia Pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam tahun)". Meskipun dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak ada ketentuan khusus yang mengatur mengenai batas usia pensiun, namun dalam Pasal 167 Ayat (4) terdapat ketentuan yang menyatakan bahwa ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dapat diatur lain dalam suatu perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Berdasarkan ketentuan tersebut, tidak semua hubungan kerja yang terjadi antara pekerja/buruh dan pengusaha yang pada saat menjalin hubungan kerja membuat perjanjian kerja secara tertulis sehingga tidak ada ketentuan yang mengatur mengenai batasan usia pensiun, sedangkan pekerja/buruh

yang telah membuat perjanjian kerja tertulis. perjanjian kerja di awal Hubungan kerja juga tidak serta merta mengatur mengenai batas usia pensiun, bahkan serikat pekerja/serikat buruh yang telah membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan pengusaha juga belum mengatur ketentuan mengenai batas usia pensiun atau mengenai hak-hak pekerja/buruh yang diperoleh pada saat telah mencapai usia pensiun. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta santunan hak yang seharusnya diterima. Hal ini juga telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tepatnya dalam Pasal 156 dan Pasal 157. Komponen upah yang dijadikan dasar penghitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti yang seharusnya diterima dari upah pokok dan segala macam tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya. Selain upah, besarnya uang pesangon dan uang penghargaan jasa juga ditentukan oleh masa kerja. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi akibat pekerja memasuki usia pensiun menarik untuk dicermati karena di dalam perusahaan dimungkinkan adanya jaminan pensiun.

Mengenai perlindungan terhadap karyawan yang telah mencapai usia pensiun dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dapat dilihat pada Pasal 81 angka 42 UU Cipta Kerja yang menyisipkan Pasal 154A mengatur bahwa pekerja memasuki usia pensiun dan di PHK, maka berhak atas uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Lantas apa saja hak-hak dan besaran hak yang diperoleh pekerja yang di PHK dengan alasan memasuki usia pensiun. Sesuai dengan Pasal 56 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja mengatur bahwa pekerja yang di PHK karena telah memasuki usia pensiun berhak atas uang pesangon 1,75 kali, uang penghargaan masa kerja 1 kali, dan uang pengganti hak. Patut diperhatikan, apabila pengusaha mengikutsertakan pekerja dalam program pensiun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang dana pensiun, maka iuran yang dibayar oleh pengusaha dapat diperhitungkan sebagai bagian dari pemenuhan kewajiban pengusaha atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Pelaksanaan ketentuan ini diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Dengan catatan, jika perhitungan manfaat dari program

pensiun tersebut lebih kecil daripada uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, maka selisihnya dibayar oleh pengusaha. Selanjutnya, disarikan dari Hak Pekerja yang di PHK Akibat Memasuki Usia Pensiun, terdapat dua jenis program jaminan yang berkaitan dengan pekerja yang memasuki usia pensiun, yaitu Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun, di mana yang wajib diikuti adalah jaminan hari tua. Sehingga, pekerja yang diPHK akibat memasuki usia pensiun juga berhak atas manfaat Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun apabila diikutsertakan sebagai peserta dalam program-program tersebut pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa yang menjadi hak pekerja yang di PHK karena memasuki usia pensiun adalah uang pesangon 1,75 kali, UPMK 1 kali, UPH, serta manfaat JHT dan JP jika diikutsertakan sebagai peserta dalam program-program tersebut. Dengan catatan, apabila perusahaan mengikutsertakan pekerja sebagai peserta dalam program pensiun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, maka iuran yang dibayar oleh pengusaha dapat diperhitungkan sebagai bagian dari pemenuhan kewajiban pengusaha atas uang pesangon, UPMK, dan UPH.

E. PENUTUP

Kesimpulan

Pengaturan mengenai hubungan antara pekerja dan pengusaha setelah disahkan Undang-Undang Cipta Kerja, secara umum terdapat beberapa masalah krusial yaitu hilangnya ketentuan batas waktu maksimal dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dihapuskannya frasa “kebutuhan hidup layak” sebagai rujukan penghitungan upah minimum yang berdampak pada bergesernya konsep perlindungan pengupahan secara luas, dihapuskannya pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dengan alih daya (outsourcing). Pemutusan hubungan kerja menjadi lebih mudah karena dibuka kemungkinan PHK hanya melalui pemberitahuan pengusaha ke pekerja tanpa didahului dengan perundingan. Pekerjaan Kerja Waktu Tertentu yang seyogyanya hanya diperbolehkan bagi pekerjaan yang bersifat tidak tetap sehingga terkait PKWT, dalam UU Cipta Kerja tidak memberikan kepastian hukum tentang hal ini. Perubahan Pasal 56 dalam UU Cipta Kerja pada ayat (3) justru menyebutkan bahwa “Jangka waktu selesainya suatu pekerjaan tertentu ditentukan berdasarkan perjanjian kerja.”

Artinya, peran negara menjadi lemah karena tidak dapat mengintervensi jangka waktu dari Perjanjian Kerja Waktu tertentu.

Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang di PHK secara sepihak, Pengaturan PHK pada Pasal 151 UU Cipta Kerja memang tetap membuka kesempatan bagi pekerja untuk melakukan upaya bipartit dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) jika mereka menolak di-PHK. Masalahnya, ketentuan ini dibangun dari logika yang keliru fatal, yaitu memandang hubungan kerja selalu bersifat ideal yang menempatkan pekerja dan pengusaha dalam posisi yang setara. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, potensi kesewenang-wenangan pengusaha dalam melakukan PHK dibatasi oleh ketentuan bahwa PHK wajib didahului dengan perundingan dan hanya bisa dilakukan setelah ada penetapan PPHI. Dalam UU Cipta oleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Namun yang menjadi masalah adalah ketentuan Undang-Undang Cipta Kerja Pasal 151 ayat (2) membuka kemungkinan PHK sepihak dilakukan hanya melalui pemberitahuan sepihak dari pengusaha ke pekerja yang sebelumnya tanpa dilakukan perundingan yang dilakukan oleh pihak perusahaan dengan pekerja walaupun ada ketentuan penyelesaian secara bipartit setelah adanya pemberitahuan sepihak mengenai pemutusan hubungan kerja yang seharusnya perundingan tersebut terlebih dahulu dilakukan sebelum adanya pemberitahuan pemutusan hubungan kerja.

Saran-saran

Diharapkan kepada pengusaha atau Perusahaan agar lebih memperhatikan ketentuan atau penerapan mengenai jenis Perjanjian kerja tetap dan tidak tetap yang diberikan atas pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja karena dikhawatirkan salah dalam menentukan jenis perjanjian kerja oleh pihak perusahaan, maka akan berdampak dapat merugikan pihak pekerja atas pemenuhan hak yang nantinya akan diberikan kepada pekerja setelah adanya perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak perusahaan dengan pihak pekerja. Diharapkan kepada Pemerintah untuk melakukan amandemen terhadap Undang-Undang Cipta Kerja dengan mengembalikan Pasal 151 ayat (2) yang ada pada Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelum dilakukan perubahan pada Undang-Undang Cipta Kerja, dimana kewenangan pengusaha dalam melakukan PHK dibatasi oleh ketentuan bahwa PHK wajib didahului dengan perundingan dan hanya bisa

dilakukan setelah ada penetapan PPHI bukannya adanya pemberitahuan alasan pemutusan hubungan kerja terlebih dahulu baru dilakukannya perundingan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hadjon, Philipus M. 1987. Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia. Cet.1. Surabaya: Bina Ilmu.*
- Husni, Lalu. 2003. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.*
- Kartono, Kartini. 1998. Pengantar Metodologi Research. Bandung: Alumni.*
- Mertokusumo, Sudikno. 2006. Penemuan Hukum (Sebuah Pengantar). Yogyakarta: Liberty.*
- Prints, Darwan. 2000. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.*
- Rachmad, Abdul. Budiono. 1999. Hukum Perburuhan di Indonesia. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.*
- Rahardjo, Satjipto. 2000. Ilmu Hukum. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.*
- Soekanto, Soerjono. 2005. Pengantar Penelitian Hukum. Jakarta: Universitas Indonesia.*
- Soepomo, Iman, 2003. Pengantar Hukum Perburuhan. Jakarta: Djambatan.*
- Wahyudi, Eko Yulianingsih, Firdaus, Moh. 2016. Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta: Sinar Grafika Offset.*
- Zed, Mestika. 2004. Metode Penelitian Kepustakaan. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.*
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.*
- Kitab Undang-undang Hukum Perdata.*
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1992 Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.*
- Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.*
- Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.*
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.*
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.*
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.*

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Aunurrohim, Mohamad. Keadilan, Kepastian, dan Kemanfaatan Hukum di Indonesia. dikutip dari <http://www.academia.edu.com> diakses pada hari Minggu, tanggal 11 April 2021, Pukul 15.33 Wita.

Laurensius Arliman S. 2017. Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Jurnal Selat.Vol.5.No.1.hlm.76

Mala Hayati, Amrizal, Muhammad Nasir. 2015. Konsep Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Penata Laksana Rumah Tangga Indonesia. Jurnal Hukum Tata Negara Nanggroe, Vol.4. No. 1.hlm.6.

Ujang Chandra S. 2015. Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja. Jurnal Wawasan Hukum, Vol. 32, No. 1, Hlm 3.

Yudo. 2013. Apa itu Omnibus? Dikutip dari [https://pelitaku.sabda.org/ node/872](https://pelitaku.sabda.org/node/872). Diakses pada hari Minggu, tanggal 15 April 2021, Pukul 22.23 Wita.

M-30. 25 Januari 2020. Menelusuri asal-usul Konsep Omnibus law. <https://www.hukumonline.com/berita/a/menelusuri-asal-usul-konsep-omnibus-law-lt5e2c1e4de971a?r=6&p=1&q=menelusuri%20omnibus%20law&rs=1847&re=2022>. Diakses pada hari Rabu, tanggal 11 April 2021, Pukul 17.33 Wita.

Fajar Kurniawan. Problematika Pembentukan RUU 2020. http://repository.ubaya.ac.id/37870/1/Jurnal%20Fajar%20Kurniawan_PROBLEMATIKA%20PEMBENTUKAN%20RUU_2020.pdf. Diakses pada hari Rabu, tanggal 15 Juli 2021, Pukul 14.33 Wita.